

ALLOCATIONS CHOMAGE

Références

- Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 modifiée par la loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire
- **Décret n° 2021-843** du 29 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
- Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
- Décret n° 2020-1716 du 28 décembre 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
- Décret 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
- **Décret n° 2020-741** du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public
- **Décret n° 2020-425** du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail
- Décret n° 2020-361 du 27 mars 2020 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage
- Décret n°2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à l'indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi
- Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage
- Décret 2016-961 du 13 juillet 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi
- Arrêté du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail
- Arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés
- Ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi
- Ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement vise à préserver la situation des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits au cours de la période de confinement
- Circulaire n° 2021-02 du 19 janvier 2021 relative à la valeur du diviseur de la formule de calcul du différé d'indemnisation spécifique à compter du 1^{er} janvier 2021
- Circulaire n° 2021-03 du 10 février 2021 relative aux limites de revenus pour l'exonération de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)
- Circulaire Unedic n°2021-08 portant revalorisation au 1^{er} juillet 2021 des salaires de référence de l'assurance chômage et des allocations ou parties d'allocations d'un montant fixe
- Circulaire n° 2021-10 du 15 juillet 2021 relative à la Réglementation applicable au 1^{er} juillet 2021 faisant suite à la décision du Conseil d'Etat du 22 juin 2021

Rémunération

- Circulaire Unedic n°2020-06 du 29 avril 2020 portant Report de l'entrée en vigueur de certaines dispositions du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 et autres mesures d'urgence liées au Covid-19
- Circulaire Unedic n°2019-12 du portant Règlement d'assurance chômage annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019
- Circulaire Unedic n°2017-21 du 24 juillet 2017 relative aux contributions prévues par la convention du 14 avril 2017
- Circulaire DGEFP n°2012-01 du 3 janvier 2012 informant les employeurs publics des modalités d'application, aux agents du secteur public, des nouvelles règles de l'assurance chômage.
- Avenant n°1 du 25 mars 2015 portant modification de l'article 3 des annexes VII et X au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage
- Avenant n°2 du 8 juillet 2015 portant modification de l'article 26 de l'annexe I au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage

A retenir

- Le décret 2021-843 **maintient** les dispositions relatives à la détermination de l'allocation (durée d'indemnisation, salaire de référence, salaire journalier de référence, ordonnancement des différés d'indemnisation) issues de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 **jusqu'au 30 septembre 2021.**
- Le décret 2021-346 **fixe au 1^{er} juillet 2021**, les conditions de dégressivité de l'allocation.
- Le décret 2021-346 **diffère**, les conditions d'affiliation minimale (130 jours travaillés ou 910 heures travaillées), telle que prévue par le règlement d'assurance chômage de 2019
- **Revalorisation des allocations chômage au 1^{er} juillet 2021, + 0.60%**
- Le Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public définit **les modalités d'indemnisation** des agents relevant des trois versants de la fonction publique, lorsqu'ils sont privés d'emploi.

Il précise également les **cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage**, spécifiques aux agents publics qui, par définition, ne relèvent pas de contrats de travail conclus en application du code du travail. Enfin, il adapte certaines règles d'indemnisation afin de tenir compte des situations de suspension de la relation de travail, des modalités de rémunération de ces agents ainsi que des dispositions statutaires qui leur sont applicables.

Ce texte, pris en application du IV de l'article 72 de la loi du 6 août 2019, **s'applique aux personnels qui sont privés d'emploi à compter du 19 juin 2020.**

- **Nouveau règlement d'assurance chômage du 1^{er} novembre 2019 pour une durée de 3 ans.**
- Dispositions applicables pour toutes **les fins de contrat au 1^{er} octobre 2021 : nouveau mode de calcul de l'indemnisation (durée, montant de l'allocation, différés d'indemnisation)**
- Cette note vous permet d'établir une estimation du montant de l'allocation journalière due à l'agent

Rémunération

Introduction

Les collectivités territoriales ont la possibilité d'adhérer à l'assurance chômage pour leurs agents contractuels. Dans ce cas, en contrepartie d'une contribution de **4,05 %** assise sur la rémunération brute, Pôle Emploi prend en charge l'indemnisation des agents involontairement privés d'emploi de la collectivité.

Elles peuvent aussi assurer elles-mêmes ce risque, et indemnisent alors directement leurs agents contractuels privés d'emplois.

Les collectivités ne peuvent se prémunir de ce risque pour **leurs agents stagiaires et titulaires**. Elles devront **verser directement** les allocations chômage dues en cas de perte d'emploi, dans les mêmes conditions que pôle emploi. Elles sont **en auto-assurance**.

Allocation d'aide au retour à l'emploi

1.1. Conditions d'ouverture du droit

Sept conditions cumulatives doivent être réunies afin de déterminer si une personne peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) :

- Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi (*excepté le fonctionnaire placé ou maintenu en disponibilité*)

► CAA Versailles 17VE01523 du 6/6/2019

- Recherche active d'un emploi

(excepté le fonctionnaire placé ou maintenu en disponibilité)

En reprenant un principe jurisprudentiel (CE 216912 du 30.09.2002 Mme G) le fonctionnaire ainsi maintenu en disponibilité, ou l'agent contractuel maintenu en congé, faute d'emploi vacant, suite à sa demande de réintégration, est dispensé de recherche d'emploi : sa demande de réintégration vaut recherche d'emploi

Les agents publics dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi prévue à l'article L. 5421-3 du code du travail tant que leur réintégration ou leur réemploi est impossible, faute d'emploi vacant.

Rémunération

► Article 2 (dernier alinéa) du décret n°2020-741

- Conditions d'âge : ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans) *.

** Toutefois, les personnes qui ayant atteint l'âge ainsi défini ne justifient pas du nombre de trimestres d'assurance requis pour percevoir une pension à taux plein peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et au plus tard jusqu'à la limite d'âge de départ en retraite 65 à 67 ans).*

Aux termes de cet article L. 5421-4, l'allocation chômage **cesse d'être versée (ou n'est pas ouverte) aux allocataires :**

- ayant atteint l'âge de 62 ans et justifiant de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- atteignant l'âge de 67 ans, correspondant à l'âge d'annulation de la décote (âge du taux plein) ;

les 1° et 2° de l'article 6 de ce décret n°2020-741 ont pour objet de préciser comment se déclinent les cas de cessation de versement prévus à l'article L. 5421-4 pour les agents publics relevant d'un régime spécial de retraite

Par exception, le cas de la mise à la retraite pour invalidité à la suite d'une radiation d'office des cadres ou des contrôles **est exclu de ces situations d'ouverture (et de cessation de versement)**, dans la mesure où cette retraite peut, dans les régimes spéciaux de retraite applicables aux agents publics, **avoir lieu à tout âge** et procède de la volonté de l'employeur.

En ce sens, **ce cas** constitue une privation involontaire d'emploi permettant l'ouverture des droits ARE et une indemnisation jusqu'à épuisement des droits ouverts quel que soit l'âge du bénéficiaire.

- Aptitude physique (ne pas être inapte à tout emploi) (1)

(1) Pour pôle emploi, l'inscription du demandeur présume d'une aptitude à exercer un emploi.

Le fait qu'un agent ait été licencié pour inaptitude physique ou placé en retraite pour invalidité n'emporte aucune conséquence automatique sur son aptitude au travail, au regard du droit à l'indemnisation du chômage. L'aptitude au travail est donc appréciée concrètement.

L'aptitude au travail des demandeurs d'emploi est mentionnée au d) du 3° de l'article L. 5412-1 du code du travail : les demandeurs d'emploi peuvent être soumis à une visite médicale destinée à vérifier leur aptitude au travail ou à certains types d'emploi.

Si un demandeur d'emploi refuse de se soumettre à cette visite médicale, il risque d'être radié de la liste des demandeurs d'emploi.

Les services médicaux de main d'œuvre, qui effectuaient ce contrôle, ont été supprimés.

De fait, la vérification de l'aptitude au travail des demandeurs d'emploi n'est dorénavant plus effectuée. Néanmoins, l'aptitude physique n'étant pas appréciée par l'ancien employeur, un demandeur d'emploi peut être considéré comme apte à un emploi alors même qu'il a été privé de son emploi précédent pour invalidité.

Rémunération

Aucun principe ne s'oppose donc à ce qu'un agent radié de la fonction publique pour ce dernier motif bénéficie de l'ARE (et vice versa).

De plus : cf. Circulaire n°2019-12 indique :

Le bénéfice des prestations de chômage est réservé aux personnes aptes physiquement à l'exercice d'un emploi (article L.5421-1 Code du travail et Article 4d Règlement d'assurance chômage 26/07/2019).

En cas d'incertitude ou de contestation sur la justification de cette condition, il appartient au Préfet du département de statuer sur l'aptitude physique de l'intéressé (article R.5426-1 code du travail).

A noter, depuis la loi n°2016-088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « Loi Travail », lorsque le médecin du travail établit l'avis d'inaptitude d'un salarié, il peut:

- soit indiquer les conclusions et les indications relatives au reclassement;
- soit y apposer l'une des deux mentions suivantes (article R.4624-42 code du travail):
 - « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »;
 - « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Ces mentions ne signifient pas pour autant que le salarié n'est plus apte au travail mais seulement qu'il n'est **plus apte au poste de travail occupé** jusqu'alors. En effet, l'article R.4624-42 du code du travail, permettant d'apposer l'une de ces deux mentions, vise l'aptitude du « travailleur » à son poste de travail.

L'inaptitude constatée dans une entreprise ne saurait être regardée comme constitutive d'une inaptitude du salarié à occuper tout emploi dans une autre entreprise. Dès lors, le fait qu'un salarié ait été licencié pour inaptitude, sur la base de l'une ou l'autre de ces mentions, ne peut emporter d'autres conséquences que celles relatives au poste antérieurement occupé, sans effet sur la condition d'aptitude telle que posée à l'article L.5422-1 du code du travail.

-
- Ces règles peuvent être transposées à **la Fonction Publique**. Ainsi, une inaptitude totale et définitive à ses fonctions ou à toutes fonctions n'est pas une inemployabilité ni une inaptitude générale au travail.
-

Rémunération

- Affiliation :

- Jusqu'au 31 octobre 2017 : au moins 122 jours ou 610 heures d'activité au cours des 28 derniers mois (personnes de moins de 50 ans) ou 36 mois derniers mois (personnes de plus de 50 ans)
- A compter du 1^{er} novembre 2017 jusqu'au 31 octobre 2019 : au moins 88 jours travaillés ou 610 heures d'activité au cours des 28 derniers mois (personnes de moins de 53 ans) ou 36 mois derniers mois (personnes de plus de 53 ans)
- A compter du 1^{er} novembre 2019 jusqu'au 31 juillet 2020 : au moins **130 jours travaillés ou 910 heures** d'activité au cours des **24** derniers mois (personnes de moins de 53 ans) ou 36 mois derniers mois (personnes de plus de 53 ans)
- Fin de contrat de travail ou procédure de licenciement entre le 1^{er} août 2020 et le 30 septembre 2021 : au moins **88 jours travaillés ou 610 heures** d'activité au cours des 24 derniers mois (personnes de moins de 53 ans) ou 36 mois derniers mois (personnes de plus de 53 ans)

► *Article 3 du décret du 29/07/2020 modifiant le décret du 14/04/2020 (ajoutant article 7-1)*

- La durée d'affiliation **est calculée en jours travaillés** à raison :

De **5 jours travaillés par semaine civile** pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile

Du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile dans la limite de 5 jours travaillés

- Les périodes de suspension (**maladie, grève**) sont comptabilisés en suivant la même méthode que le point précité
- **Ne sont pas pris en compte** : le congé sans solde d'une durée > ou = à un mois civil, le congé sabbatique, la disponibilité, les périodes de création d'entreprise

- **Allongement exceptionnel de la période de référence affiliation**

Afin de tenir compte des conséquences liées à la crise de la Covid-19, les 88 jours travaillés ou les 610 heures travaillées peuvent être recherchées sur une période allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le **30 juin 2021**.

- Perte involontaire d'emploi et démissions pour motif légitime
- Conditions de résidence (Métropole, DOM hors Mayotte, coll outre-mer)

Rémunération

- *Articles 2 et 6 du décret n°2020-741 : radiation d'office des cadres pour tout motif et retraite pour invalidité*

Différents **cas de perte involontaire** d'emploi ouvrant droit à l'indemnisation (titulaire ou non)

- Refus de titularisation ou licenciement en cours de stage
- Révocation d'un fonctionnaire
- Non réintégration à l'issue d'une disponibilité (sous certaines conditions)
- Démission considérée comme légitime
- Licenciement pour inaptitude physique
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Licenciement au cours ou au terme d'une période d'essai
- Licenciement disciplinaire
- Rupture d'un contrat à durée indéterminée et déterminée
- Fin de CDD
- Rupture conventionnelle à compter du 1^{er} janvier 2020
- Disponibilité d'office non indemnisée à l'expiration des droits à congés maladie (*sous réserve de la reconnaissance de l'aptitude physique **)
- Retraite pour invalidité = radiation d'office des cadres pour tout motif

***Le placement d'office en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré pour raison de santé. Pour percevoir les allocations chômage, ces agents doivent remplir toutes les conditions d'ouverture de droits et en l'occurrence celle de l'inscription comme demandeur d'emploi. La condition de l'aptitude physique est alors appréciée par le Pôle Emploi.**

Le 4° de l'article 2 procède à la généralisation d'une solution jurisprudentielle : les agents publics placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré sont mis dans cette situation dans l'attente d'un reclassement.

Pour pouvoir être reclassé, il faut une reconnaissance d'aptitude à l'emploi.

Par extension, **pour pouvoir percevoir une indemnisation chômage, l'agent doit être apte à l'emploi.**

Il ne s'agit pas de la position de disponibilité d'office à l'expiration des droits à congés maladie pour laquelle l'agent a été reconnu inapte, sans pouvoir être reclassé et est en attente d'être radié des cadres pour ce motif.

Ces cas de placement d'office en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré pour raison de santé représentent toutefois une possibilité de dernier recours, rappelant qu'il revient à l'employeur de respecter les règles en vigueur, notamment en ce qui concerne le reclassement des agents pour raison de santé.

ATTENTE DE VOTRE COMPREHENSION ET INTERPRETATION SUR CET ARTICLE 2 4°

Rémunération

► Articles 2, 3 et 6 du décret 2020-741

*Pour les salariés qui auraient démissionné, avant le début du confinement (17 mars 2020), en vue d'une mobilité professionnelle n'ayant pu trouver à se réaliser, le décret 2020-425 du 14 avril 2020, prévoit à titre temporaire, **deux nouveaux cas de démissions légitimes ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi** :*

- Soit s'est concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés à compter du 1er mars 2020 ;
- Soit n'a pu se concrétiser par une embauche effective, alors que celle-ci devait initialement intervenir à compter du 1er mars 2020. Dans ce cas, la personne concernée produit une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

Cette liste n'est pas exhaustive : les cas ne sont pas tous prévus par les textes mais relèvent également de la jurisprudence.

Certains cas de jurisprudence ont été repris par le Décret n°2020-741 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

Dans la fonction publique, **l'agent en situation d'abandon de poste** est regardé comme ayant **volontairement rompu son lien avec le service**. En conséquence, il n'a pas le droit aux allocations chômage (contraire à la position de l'UNEDIC).

C'est également le cas **d'un fonctionnaire en fin de détachement sur emploi fonctionnel qui a opté pour l'indemnité de licenciement** à l'occasion d'une décharge de fonctions.

- Article 2 du décret 2020-741
- CE du 30 octobre 1992 n°90227
- CE du 6 novembre 2013 n°364654

Remarques :

(1) si la perte d'emploi est **volontaire** (*démission pour motif non légitime, abandon de poste*), l'agent bénéficiera **néanmoins, à sa demande, d'un réexamen** de son dossier au terme d'une période d'observation de **121 jours**, en vue de lui accorder **éventuellement** une ouverture de droits, une reprise du paiement de ses allocations ou un rechargement de ses droits (*preuves de recherches actives d'emploi analysées par employeur*).

- Accord d'application n°12 du 14 avril 2017)
- Article 26 du Règlement annexé à la Convention Unedic du 26 juillet 2019

(2) pour des fins de contrat intervenant à compter du **1^{er} novembre 2017** : si la perte d'emploi est volontaire (*démission, abandon de poste*) mais que la personne **peut**, depuis son départ volontaire, **justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées** s'achevant **par une perte involontaire d'emploi** ; cette nouvelle perte d'emploi permettrait **de neutraliser les effets de la démission** qui, elle, n'ouvrirait pas droit à l'ARE et la personne se trouvera donc dans une situation de perte involontaire d'emploi indemnisable par l'ancien employeur.

- ▶ Article 26 du règlement général annexé à la Convention Unedic du 14 avril 2017
- ▶ Article 26 du règlement général annexé à la Convention Unedic du 26 juillet 2019

(3) L'allocataire n'est plus tenu d'adresser une demande de **reprise de versement** lorsqu'il a cessé d'être indemnisé durant au moins 3 mois consécutifs. En effet, la condition de chômage involontaire est vérifiée à chaque fin de contrat pour les allocataires en cours d'indemnisation dès lors qu'ils ont travaillé au moins 65 jours ou 455 heures depuis leur ouverture de droits.

Cette condition n'est pas opposable dès lors que le départ volontaire met fin à une activité qui a duré moins de 6 jours travaillés (8 jours calendaires auparavant) ou qui représente moins de 17 heures par semaine.

Elle n'est également pas opposable aux personnes privées d'emploi « qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein ».

- ▶ Article 1^{er} de l'avenant n°2 du 8 juillet 2015
- ▶ Article 26 du règlement général annexé à la Convention Unedic du 14 avril 2017
- ▶ Article 26 du règlement général annexé à la Convention Unedic du 26 juillet 2019

1.2. Durée d'indemnisation

-
- Le décret 2020-425 du 14 avril 2020 prévoit la **neutralisation des jours non travaillés du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 pour le calcul de la durée d'indemnisation**
-

Pour les pertes d'emploi à compter du **1^{er} novembre 2019 au 30 septembre 2021** :

- Principe du « **1 jour travaillé** affecté d'un coefficient de **1,4 = 1 jour indemnisé** calendaire »
 - Calcul du nombre de jours travaillés à raison :
 - De **5 jours travaillés par semaine civile** pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile
 - Du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile dans la limite de 5 jours travaillés

Durée du travail salarié	Durée d'indemnisation
130 jours travaillés ou 910 heures au cours des 24 derniers mois Agent de <u>moins de 53 ans</u>	Ne peut être supérieure 730 jours calendaires
130 jours travaillés ou 910 heures au cours des 36 derniers mois Agent <u>d'au moins 53 ans et moins de 55 ans</u>	Ne peut être supérieure à 913 jours calendaires*
130 jours travaillés 910 heures au cours des 36 derniers mois Agent de <u>55 ans et plus</u>	Ne peut être supérieure à 1095 jours calendaires
Attention – Limite créée par la convention 2014 : Lorsque la somme des allocations journalières à verser pour la durée d'indemnisation déterminée excède 75% du salaire de référence (<i>voir ci-dessous</i>), la durée est réduite : la durée d'indemnisation est alors égale au quotient des 75% du salaire de référence. <i>Durée d'indemnisation = somme des allocations à verser pendant la période * 75% / salaire journalier de référence</i>	

- La durée d'indemnisation minimale est de 122 jours.

- **Allongement exceptionnel des droits des demandeurs d'emploi arrivant à échéance :**
les droits sont allongés, chaque mois jusqu'au 31 mai 2020 puis du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021.
- Les jours d'indemnisation supplémentaires ne seront pas imputés sur les éventuels futurs droits.
Aucune démarche particulière à entreprendre pour bénéficier de l'allongement.
Il faut continuer à s'actualiser chaque mois (*du 28 au 15 du mois suivant*) pour que cet allongement de droit soit automatique.

Cette disposition est applicable à l'allocation chômage due par les employeurs publics, quelles que soient les modalités de gestion du risque chômage.

Rémunération

Pour les pertes d'emploi à compter du **1^{er} août 2020 au 30 septembre 2021** :

► **Article 3 du décret 2020-929 du 29 juillet 2020**

- Principe du « **1 jour travaillé** affecté d'un coefficient de **1,4 = 1 jour indemnisé** calendaire »
 - Calcul du nombre de jours travaillés à raison :
 - De **5 jours travaillés par semaine civile** pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile
 - Du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile dans la limite de 5 jours travaillés

Durée du travail salarié	Durée d'indemnisation
88 jours travaillés ou 610 heures au cours des 24 derniers mois Agent de <u>moins de 53 ans</u>	Ne peut être supérieure 730 jours calendaires
88 jours travaillés ou 610 heures au cours des 36 derniers mois Agent d' <u>au moins 53 ans et moins de 55 ans</u>	Ne peut être supérieure à 913 jours calendaires*
88 jours travaillés 610 heures au cours des 36 derniers mois Agent de <u>55 ans et plus</u>	Ne peut être supérieure à 1095 jours calendaires
Attention – Limite créée par la convention 2014 : Lorsque la somme des allocations journalières à verser pour la durée d'indemnisation déterminée excède 75% du salaire de référence (<i>voir ci-dessous</i>), la durée est réduite : la durée d'indemnisation est alors égale au quotient des 75% du salaire de référence. <i>Durée d'indemnisation = somme des allocations à verser pendant la période * 75% / salaire journalier de référence</i>	

- **La durée d'indemnisation minimale est de 122 jours.**

Rémunération

Pour les pertes d'emploi à compter de l'application du règlement de 2019 (date non définie à ce jour):

- La durée est égale au nombre de jours calendaires déterminé à compter du 1^{er} jour de la 1^{ère} période d'emploi incluse dans la période de référence d'affiliation (PRA), jusqu'au terme de cette période. Cette période est d'une durée de 24 mois ou de 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi (*moins ou plus de 53 ans*).

– Sont déduits du nombre de jours calendaires :

- Congé maternité
- Arrêt maladie > à 15 jours consécutifs en dehors d'un contrat de travail
- Arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle en dehors d'un contrat de travail
- Activités professionnelles non déclarés

Durée du travail salarié	Durée d'indemnisation
130 jours travaillés ou 910 heures au cours des 24 derniers mois Agent de moins de 53 ans	Ne peut être supérieure à 730 jours calendaires
130 jours travaillés ou 910 heures au cours des 36 derniers mois Agent d' au moins 53 ans et moins de 55 ans	Ne peut être supérieure à 913 jours calendaires
130 jours travaillés ou 910 heures au cours des 36 derniers mois Agent de 55 ans et plus	Ne peut être supérieure à 1095 jours calendaires
Attention - Limite créée par la Convention 2014 : Lorsque la somme des allocations journalières à verser pour la durée d'indemnisation déterminée excède 75% du salaire de référence (<i>voir ci-dessous</i>), la durée est réduite : la durée d'indemnisation est alors égale au quotient des 75% du salaire de référence. <i>Durée d'indemnisation = somme des allocations à verser pendant la période * 75% / salaire journalier de référence</i>	

Rémunération

- La durée d'indemnisation minimale sera de 122 jours.

1.3. Calcul de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)

Différentes étapes permettent de connaître le montant journalier brut de l'ARE

1.3.1. Déterminer le salaire de référence

1.3.1.1. Jusqu'au 30 septembre 2021

Le salaire de référence correspond à la rémunération des **12 mois civils complets** précédant **le dernier jour travaillé et payé**, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.

Il est constitué :

- du traitement indiciaire brut,
- du SFT, de l'indemnité de résidence,
- Traitement majoré des versements accessoires constituant également une contrepartie de l'activité de service (astreintes, heures supplémentaires),
- Les primes versées mensuellement ou annuellement si elles sont récurrentes sont donc à inclure dans ce calcul (tels que l'IAT, l'IEMP ou l'IFSEEP). Une prime sera retenue dans le salaire de référence au prorata temporis de la période de référence calcul,
- **exclusion de tout remboursement de frais et de toute indemnité supposée seulement compenser une sujétion.**

Sont ainsi exclues :

- Toutes autres rémunérations notamment celles issues de la fin d'activité (*indemnité de licenciement, de congés payés, indemnité de rupture conventionnelle, paiement des jours de congés annuels placés sur un compte épargne temps*),
- **Les primes non récurrentes versées de manière exceptionnelle** ne sont également pas à prendre en compte dans le calcul.

- La rémunération servant de base au calcul de l'allocation comprend l'ensemble **des rémunérations brutes** y compris les indemnités et primes perçues par ces personnels, dans la limite du plafond mentionné *au septième alinéa de l'article L. 5422-9 du code du travail*.

► Article 7 du décret 2020-741

L'allocation d'aide au retour à l'emploi étant une **allocation journalière**, son montant est calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR).

Rémunération

Ce SJR est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés dans la période de référence calcul et tient compte des salaires perçus au titre de chaque jour travaillé.

Le SJR est égal au quotient du salaire de référence par le nombre de jours travaillés dans la période de référence calcul, ce nombre étant au plus égal à 261 jours travaillés.

- *Article 13 du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14/04/2017*

La formule de calcul du SJR est donc la suivante :

SJR=Salaire de référence

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours travaillés dans la période de référence calcul} \times 1.4}$$

Le coefficient de 1,4 correspondant à $7/5^{\text{ème}}$, permet de convertir le nombre de jours travaillés en jours calendaires.

Ce nombre de jours travaillés est décompté conformément aux modalités fixées par l'article 3§2, alinéa1 du règlement d'assurance chômage.

1.3.1.2. A compter du 1^{er} octobre 2021

Le salaire de référence correspondra à l'ensemble des salaires perçus du 1^{er} jour de la 1^{ère} période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation, jusqu'au terme de cette période de référence affiliation (**PRA**). Cette PRA est d'une durée de 24 mois ou de 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi (*moins ou plus de 53 ans*).

Il est constitué :

- du traitement indiciaire brut,
- du SFT, de l'indemnité de résidence,
- Traitement majoré des versements accessoires constituant également une contrepartie de l'activité de service (astreintes, heures supplémentaires),
- Les primes versées mensuellement ou annuellement si elles sont récurrentes sont donc à inclure dans ce calcul (tels que l'IAT, l'IEP ou l'IFSEEP).
Une prime sera retenue dans le salaire de référence **au prorata temporis** de la période de référence calcul.
- exclusion de tout remboursement de frais et de toute indemnité supposée seulement compenser une sujétion.

Sont ainsi exclues :

- Toutes autres rémunérations notamment celles issues de la fin d'activité (*indemnité de licenciement, de congés payés, indemnité de rupture conventionnelle, paiement des jours de congés annuels placés sur un compte épargne temps, paiement de congés annuels non pris pour cause de maladie...*),

Rémunération

- Les primes **non récurrentes versées de manière exceptionnelle** ne sont également pas à prendre en compte dans le calcul.

-
- La rémunération servant de base au calcul de l'allocation comprend l'ensemble **des rémunérations brutes** y compris les indemnités et primes perçues par ces personnels, dans la limite du plafond mentionné au septième alinéa de l'article L. 5422-9 du code du travail.
-

► *Article 7 du décret 2020-741*

-
- **Plus de prise en considération du dernier jour travaillé et payé** notamment **pour la maladie** où on reprenait les salaires des 12 derniers mois civils complets avant le placement en maladie.
-

Pour calculer le **salaire journalier de référence**, il faudra diviser le salaire de référence **par le nombre de jours calendaires** déterminé à partir du 1^{er} jour de la 1^{ère} période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation (**PRA**), jusqu'au terme de cette période.

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours calendaires déterminé à partir du 1^{er} jour de la 1^{ère} période d'emploi incluse dans la PRA jusqu'au terme de cette période de référence}}$$

Sont déduits du nombre de jours calendaires, les jours situés en dehors d'une période d'emploi, et correspondant aux périodes de :

- Maternité et aux périodes d'indemnisation accordées à la mère ou au père adoptif ;
- **Arrêt maladie d'une durée supérieure à quinze jours consécutifs** ;
- **Accident du travail ainsi que les périodes de maladie d'origine professionnelle** ;
- Activité professionnelle non déclarées par le demandeur d'emploi.

Sont également déduits les périodes de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption situées à l'intérieur d'un contrat de travail.

-
- **Le décret 2020-425 du 14 avril 2020 prévoit la neutralisation des jours non travaillés du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 pour le calcul du salaire journalier de référence**
-

1.3.2. Déterminer le montant brut journalier

Le montant retenu est celui le plus favorable à l'agent **selon les deux méthodes présentées** dans le tableau, tout en respectant un montant minimum et maximum.

SJR : Salaire journalier de référence

	Calcul selon la partie fixe	Calcul en pourcentage	Allocation Minimale	Allocation Maximale
Fin de contrat à compter du 1 ^{er} juillet 2019	40,4 % SJR + 12€	57% X SJR	29,26€	
Fin de contrat à compter du 1 ^{er} juillet 2020	40,4 % x SJR 12,05€	57% X SJR	29,38€	
Fin de contrat à compter du 1 ^{er} juillet 2021	40,4 % x SJR 12,12€*	57% X SJR	29,58€*	

* valeurs modifiées chaque année au 01^{er} juillet (sauf juillet 2016)

L'allocation minimale et la partie fixe sont proratisées au regard du temps de travail. Un coefficient réducteur est appliqué en cas de travail à temps non complet.

Au 1^{er} juillet 2021, le salaire de référence des allocataires dont les salaires de référence sont intégralement composés de **rémunérations antérieures** au 1^{er} janvier 2021 est revalorisé de **+0.6 %**.

Rémunération

ARE Formation : 21,17 € au 1^{er} juillet 2021

Elle est exonérée de CSG et CRDS (*depuis le 1^{er} janvier 2019*).

Elle supporte des cotisations de sécurité sociale, sur la base d'un montant horaire fixé annuellement pour les stagiaires en formation.

Pour 2019 le montant total des cotisations est fixé à 0,66 € par heure de stage.

En conséquence il est nécessaire de connaître chaque mois (ou chaque jour) le nombre d'heures de formation réalisées par l'allocataire.

Les cotisations sociales sont intégralement prises en charge par le régime débiteur des allocations d'assurance chômage, soit l'employeur public en auto-assurance.

1.4. Versement de l'allocation

L'allocation de retour à l'emploi (A.R.E) est versée **selon le nombre de jours calendaires du mois (28, 29, 30 ou 31)**.

→ Âge de cessation du versement des allocations

L'indemnisation cesse lorsque l'allocataire **atteint l'âge légal de départ à la retraite** lui permettant d'obtenir **une retraite à taux plein**.

A défaut, les allocations se poursuivent jusqu'à l'âge limite de départ à la retraite.

- Pour les allocataires nés à compter du 1^{er} janvier 1955, cessation de versement :
 - Âge légal, **si retraite à taux plein** : 62 ans
 - Âge limite : 67 ans
- Pour les allocataires nés en 1954, cessation de versement :
 - Âge légal, **si retraite à taux plein** : 61 ans et 7 mois
 - Âge limite : 66 ans et 7 mois
- Pour les allocataires nés en 1953, cessation de versement :
 - Âge légal, **si retraite à taux plein** : 61 ans et 2 mois
 - Âge limite : 66 ans et 2 mois

Rémunération

Le versement de l'allocation cesse à compter de la date à laquelle les allocataires :

- dépassent la limite d'âge qui leur est applicable, lorsque celle-ci est inférieure à l'âge augmenté défini au 2° de l'article L. 5421-4 code du travail
- bénéficient d'une pension de **retraite de droit direct** attribuée en application de dispositions législatives ou réglementaires équivalentes aux dispositions mentionnées au 3° du même article L. 5421-4 code du travail, **sauf lorsque la pension de retraite est attribuée pour invalidité par un régime spécial de retraite à la suite d'une radiation d'office des cadres ou des contrôles.**
- Ainsi aux termes de cet article L. 5421-4 code du travail, l'allocation chômage **cesse d'être versée aux allocataires** :
 - ayant atteint l'âge de 62 ans et justifiant de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
 - atteignant l'âge de 67 ans, correspondant à l'âge d'annulation de la décote (âge du taux plein) ;
- **Les 1° et 2° de l'article 6 de ce décret n°2020-741** ont pour objet de préciser comment se déclinent les cas de cessation de versement prévus à l'article L. 5421-4 code du travail pour les agents publics relevant d'un régime spécial de retraite

Par exception, le cas de la mise à la retraite pour invalidité à la suite d'une radiation d'office des cadres ou des contrôles **est exclu de ces situations de cessation de versement**, dans la mesure où cette retraite peut, dans les régimes spéciaux de retraite applicables aux agents publics, **avoir lieu à tout âge** et procède de la volonté de l'employeur.

En ce sens, **ce cas** constitue une privation involontaire d'emploi permettant l'ouverture des droits ARE et une indemnisation jusqu'à épuisement des droits ouverts quel que soit l'âge du bénéficiaire.

▶ Article 6 du décret 2020-741

– Maintien de l'indemnisation pour les allocataires seniors

Un allocataire ayant épuisé ses droits, mais ne disposant pas du nombre de trimestres requis pour prétendre à une retraite à taux plein, peut bénéficier d'une prolongation de droits, à compter de l'âge légal de départ en retraite, **sous certaines conditions** :

- Être en cours d'indemnisation depuis au moins un an ;
- Justifier de 12 ans d'affiliation à l'Assurance chômage, dont une année continue ou deux années discontinues au cours des 5 dernières années précédant la perte d'emploi.
- Justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse ;

Rémunération

L'âge maximal jusqu'auquel le maintien de l'indemnisation est possible est de :

- 67 ans pour les allocataires nés à compter du 1^{er} janvier 1955
- 66 ans et 7 mois pour les allocataires nés en 1954
- 66 ans et 2 mois pour les allocataires nés en 1953

-
- Cette prolongation d'indemnisation ne s'applique pas aux employeurs publics indemnisant leurs anciens agents. L'allocation de solidarité spécifique relèvera de Pôle Emploi sous réserve que l'allocataire remplisse les conditions.
-

1.5. Dégressivité de l'allocation à compter du 1^{er} juillet 2021

Le règlement d'assurance chômage met en place un coefficient de dégressivité pour :

- les agents âgés de **moins de 57 ans** à la date de la fin de leur contrat de travail,
- qui bénéficient d'une allocation brute **supérieure à 85,18 €** au 1^{er} juillet 2021,
- dans la limite d'une ARE journalière brute « plancher » de 59.63 € au 1^{er} juillet 2021.

Ce coefficient est de 0.7 et s'applique **à partir du 243^{ème} jour** (au lieu du 183^{ème} jour prévu initialement) d'indemnisation soit une baisse de 30% du montant brut de l'allocation journalière.

Toutefois, compte tenu de l'application aux allocataires concernés par le coefficient de dégressivité d'un plancher d'allocation brute égal à 85,18 €, la baisse du montant de l'allocation **peut ainsi être moindre que 30%**.

En d'autres termes, l'application du coefficient de dégressivité de 0,7 ne peut conduire à un montant d'allocation journalière brute inférieur à 85,18 €.

Le coefficient de dégressivité est appliqué sur le montant de l'allocation journalière (AJ) **avant déduction**, le cas échéant, d'un avantage de vieillesse ou d'une pension d'invalidité déductible et de la participation au financement de la retraite complémentaire, dite « allocation journalière initiale » (AJI)

L'application de la dégressivité ne pourra pas amener à verser une ARE < 85.18 € au 1^{er} juillet 2021.

-
- **Suspendue entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2021, le décret du 30 mars 2021 a remis à zéro les compteurs de dégressivité ayant pu commencer à courir entre novembre 2019 et mars 2020**
 - **les compteurs de dégressivité commenceront à courir au plus tôt au 1^{er} juillet 2021**
 - **la dégressivité n'interviendra au plus tôt qu'à partir du mois de mars 2022, soit 8 mois après le 1^{er} juillet 2021**
-

1.6. Cotisations

- CSG (déductible) 3.8% sur 98.25%
- CSG (non déductible) 2.4% sur 98.25%
- CRDS 0.5% sur 98.25%

L'ARE est exonéré de CSG et de CRDS si son montant **brut journalier est inférieur à 51€** depuis le 1^{er} janvier 2020 (*même montant en 2019*) (*valeur SMIC*).

Par ailleurs, la CSG et la CRDS ne peuvent avoir pour effet de réduire le montant net des allocations en deçà de ce montant brut. Elles seront, dans ce cas, **écrêtées** à concurrence de celui-ci.

- **Retraite complémentaire le cas échéant** (uniquement pour les allocataires affiliés, au titre de leur dernier emploi, à **un organisme de retraite complémentaire du secteur privé**) : 3% du salaire de référence

Ne concerne pas les allocataires du secteur public auto-assuré.

- **Situation de l'allocataire au regard de son revenu fiscal de référence :**

Suivant sa situation fiscale, trois situations peuvent se présenter (*cf. tableau ci-dessous*) :

- Revenu fiscal de référence > au montant plafond : prélèvement de toutes les cotisations jusqu'au seuil d'exonération,
- Revenu fiscal de référence compris entre le montant plancher et le montant plafond : prélèvement **uniquement de la CSG déductible 3,8 %** et de la CRDS 0.5 % **jusqu'au seuil d'exonération**,
- Revenu fiscal de référence < au montant plancher : **ARE brute = ARE nette.**

Pour les prestations versées en 2021, les avis d'imposition à prendre en compte sont ceux de 2020 et 2019 relatifs aux revenus perçus en 2019 et 2018.

En effet, afin de neutraliser les conséquences d'une hausse temporaire du revenu fiscal de référence, l'article 14 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a instauré une mesure d'atténuation du franchissement du seuil d'assujettissement au taux plein de CSG de 6,2 %.

Ainsi, le taux plein de CSG n'est appliqué que lorsque le revenu fiscal de référence reste supérieur aux plafonds de revenus pour l'exonération partielle de la CSG au titre de deux années consécutives

- *Article 14 de la loi 2018-1203 de financement de la sécurité sociale pour 2019*

Nombre de parts pour le calcul de l'impôt sur le revenu	Le Revenu fiscal de référence figurant sur l'avis d'imposition 2019 et 2018 sur les revenus de 2018 et 2017 pour allocations 2021 en métropole	
	Montant plancher	Montant plafond
1	11 306 €	14 781 €
1,25	12 816 €	16 754 €
1,5	14 325 €	18 727 €
1,75	15 835 €	20 700 €
2	17 344 €	22 673 €
2,25	18 854 €	24 646 €
2,5	20 363 €	26 619 €
2,75	21 873 €	28 592 €
3	23 382 €	30 565 €
3,25	24 892 €	32 538 €
3,5	26 401 €	34 511 €
3,75	27 911 €	36 484 €
4	29 420 €	38 457 €
> 4 parts	29 420 € + 3 019 € par 1/2part supplémentaire Ou + 1510 € par 1/4 de part supplémentaire	38 457 € + 3 946 € par 1/2part supplémentaire Ou + 1 973 € par 1/4 de part supplémentaire

Rémunération

Exemples

1) Agent dont le revenu de référence est supérieur au montant plafond :

taux applicables 6,20 % et 0,5 % sur 98.25%

personne percevant des allocations chômage de (54€ par jour, mois de 30 jours)	1 620,00 €
prélèvement de la CSG 1 620 € X 98,25% X 3.80 %	- 60.48 €
revenu après CSG 3.80 %	1 559.52 €
prélèvement de la CRDS 1 620 € X 98,25% X 0.50 %	- 7.96 €
revenu après CRDS 0.50%	1 551.56 €
prélèvement CSG 2,40% 1620 X 98.25% X 2.40 %	- 38.20€
revenu après CSG 2.40 % inférieur au Smic	1 513.36€
Reversement part CSG pour atteinte smic	+ 16.64 €
Revenu après reversement (51 € x 30 jours)	1 530.00 €

2) Agent dont le revenu de référence est compris entre le montant plancher et le montant plafond :

personne percevant des allocations chômage de (54€ par jour, mois de 30 jours).....	1 620,00 €
prélèvement de la cotisation CSG 1 620 € X 98,25% X 3,80 %	- 60.48 €
revenu après CSG déductible	1 559,52 €
prélèvement de la CRDS 1 620 € X 98,25% X 0,5 %	- 7,96 €
revenu net après cotisations (> SMIC).....	1 551.56 €

3) Agent dont le revenu de référence est inférieur au montant plancher et le montant plafond :

Il est exonéré de CSG et CRDS

revenu net	1 550,00 €
revenu net après cotisations (> SMIC).....	1 550,00 €

Rémunération

1.6. Régime fiscal

Toutes les allocations chômage sont assimilées **fiscalement à des salaires**.

Le prélèvement à la source, directement opéré par Pôle emploi pour l'ARE, s'applique aussi aux demandeurs d'emploi qui perçoivent des allocations en France mais demeurent fiscalement à l'étranger.

Les collectivités indemnisant leurs anciens agents devraient également appliquer le prélèvement à la source.

1.7. Délai d'attente

La date du début de l'indemnisation de l'allocataire prend en compte **un délai d'attente de 7 jours calendaires** appliqué :

- soit à compter de la date d'inscription comme demandeur d'emploi et si les autres conditions d'attribution des allocations sont remplies
- soit à partir du jour où la dernière condition d'attribution est *remplie conformément aux articles 22 et 23 du Règlement général annexé à la Convention assurance chômage de 2019*.

Le délai d'attente s'applique à chaque ouverture de droits, *reprise ou rechargement* dès lors qu'il n'excède pas sept jours calendaires **sur une même période de douze mois**.

Exemple :

la date de perte d'emploi d'un agent étant le 31 juillet, si l'inscription se fait le 1^{er} août, son indemnisation débutera le 8 août.

Sur le mois en cours (Août), 24 jours seront à indemniser.

1.8. Différé d'indemnisation – agent contractuel / collectivité en auto assurance

La prise en charge par la collectivité est reportée à l'expiration d'un autre délai, dit **différé d'indemnisation de congés payés**, qui s'applique lorsque des indemnités de congés payés lui ont été versées.

► Article 21-1 alinéa 2 du Règlement général annexé à la Convention chômage du 14 avril 2017

1.8.1 Jusqu'au 30 septembre 2021

Ce différé d'indemnisation court à **compter du lendemain de la fin du contrat de travail**.

Il correspond au nombre de jours qui résulte du quotient du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) versée par le dernier employeur, par le salaire journalier de référence.

Pour le calcul de ce différé ICCP sont prises en compte toutes les fins de contrat de travail **situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail**.

Les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat de travail donnent lieu au calcul de différés d'indemnisation qui commencent à courir au lendemain de chacune de ces fins de contrat de travail.

Le différé applicable **est celui qui expire le plus tardivement**.

1.8.2 A compter du 1^{er} octobre 2021

Le différé d'indemnisation congés payés correspond au nombre de jours résultant du quotient du montant total des indemnités compensatrices de congés payés **versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail (FCT) situées dans les 182 jours** précédant la dernière fin de contrat de travail, par le salaire journalier de référence.

Total des ICCP versées à la suite de toutes les FCT situées dans les 182 jours / SJR

Si cette information fait défaut, le différé est déterminé selon les modalités prévues pour les cas d'ouverture de droits (soit 7 jours).

La limite est de 30 jours calendaires de différé d'indemnités compensatrices de congés payés.

Le point de départ du différé **est le lendemain** de la date de la dernière fin de contrat de travail, ou à la suite de l'expiration du différé d'indemnisation spécifique.

La règle d'arrondi **est le nombre entier inférieur**.

Rémunération

1.9. Différé d'indemnisation – Rupture conventionnelle

Dans la fonction publique, un différé d'indemnisation spécifique tenant compte des indemnités supra-légales inhérentes à la rupture de la relation de travail s'applique pour l'indemnité de rupture conventionnelle, **pour sa partie supérieure au plancher**.

Il est calculé ainsi :

Montant total des indemnités et sommes entrant dans le différé /95.8*

Le différé spécifique débute à compter de la fin de contrat de travail, après, éventuellement, le différé congés payés et le délai d'attente.

Le délai d'attente de 7 jours débute le lendemain de la fin des différés d'indemnisation (*congs payés et spécifique*), sous réserve d'être inscrit comme demandeur d'emploi avant leur expiration.

Si l'inscription est postérieure à la fin du des différés d'indemnisation, le délai d'attente de 7 jours calendaires débute à la date d'inscription auprès de Pôle emploi.

Le délai d'attente ne s'applique qu'une seule fois par période de 12 mois.

La durée maximale du différé spécifique est **de 150 jours calendaires**, ou de 75 jours calendaires en cas de rupture de contrat pour motif économique.

**Diviseur pour 2020 et 2021 (circulaire n°2021-02 du 19-01-2021)*

Cumul avec une pension d'invalidité

Par exemple : la pension d'invalidité attribuée par le Régime Général de la Sécurité Sociale

- **Pension de 1^{ère} catégorie** : le cumul se fait intégralement.
Aucune limite n'est applicable au cumul intégral.
 - **Pension de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie** :
le cumul entre allocation chômage et pension d'invalidité dépend de la situation dans laquelle se trouvait l'agent avant sa perte d'emploi (*la date d'attribution de la pension et de versement de la pension*)
En effet, si les salaires de l'activité « perdue » se cumulaient avec la pension d'invalidité, alors l'ARE se cumulerait aussi avec la pension.
Dans le cas contraire, le montant à indemniser sera l'ARE à verser pour le mois en cours dont on aura soustrait **l'intégralité** du montant de la pension d'invalidité.
- *Article 18 §2 du décret 2019-797 (titre 1, chapitre 4, section 3)*

Rémunération

- Il n'y a **aucune allocation minimale** après application des règles de cumul partiel de l'ARE avec une pension d'invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie.

- La pension d'invalidité ci-dessus mentionnée n'est **pas la retraite pour invalidité** attribuée par la CNRACL.

- **La pension d'invalidité versée au stagiaire CNRACL non titularisé :**

les agents stagiaires CNRACL invalides n'ayant pas acquis la qualité de titulaire lors de la radiation des cadres, **ne peuvent donc pas prétendre à une pension d'invalidité de la CNRACL** ; ils ne peuvent **pas non plus prétendre à une indemnisation de leur invalidité par le régime général de la Sécurité sociale**, puisqu'ils n'exerçaient pas de fonctions dans le secteur privé.

L'agent stagiaire invalide doit être présenté devant le **médecin conseil de la CPAM** de la circonscription, afin de déterminer dans quelle catégorie d'invalides il doit être classé (**1ère, 2ème, ou 3ème catégorie**)

- *Article 4 Décret n°77-812 et Livre III du Code de la Sécurité sociale.*

Ainsi, un stagiaire CNRACL radié pour maladie (...) bénéficiant d'une **pension d'invalidité équivalente** à celle attribuée par la CPAM (*versée par la collectivité et remboursée par la CNRACL*) sera soumis aux mêmes règles de cumul ARE et pension d'invalidité relevant de **l'Article 18 §2 du décret 2019-797**.

Cumul avec un avantage vieillesse

Le montant, déterminé en application des articles 14 à 17 bis, de l'allocation servie aux allocataires âgés de 50 ans et plus pouvant prétendre à **un avantage de vieillesse, ou à un autre revenu de remplacement à caractère viager**, y compris ceux acquis à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et une somme calculée en fonction d'un pourcentage de l'avantage de vieillesse ou du revenu de remplacement, selon l'âge de l'intéressé.

- Par exemple : la retraite pour invalidité attribuée par la CNRACL

- *Article 18 §1 du décret 2019-797 (titre 1, chapitre 4, section 3)*

- **Avant 50 ans** : cumul intégral.

Aucune limite n'est applicable au cumul intégral.

Rémunération

- **De 50 à 54 ans** : ARE brute - **25 % du montant net** de l'avantage vieillesse.
- **De 55 et 59 ans** : ARE brute - **50 % du montant net** de l'avantage vieillesse.
- **A compter de l'âge de 60 ans** : ARE brute - **75 % du montant net** l'avantage vieillesse.

Toutefois, le montant versé ne peut être inférieur au montant de l'allocation mentionné à l'avant-dernier alinéa de l'article 14, dans les limites fixées aux articles 15 à 17.

Ainsi, l'ARE ne peut **pas être** :

- **Ni inférieure à l'allocation minimale** (application d'un coefficient réducteur le cas échéant en cas de travail à temps non complet)
- **Ni être supérieure à l'allocation maximale** correspondant au 75 % du SJR de l'agent.

Pour l'application de la règle de cumul, est retenu le montant de ***l'avantage vieillesse en vigueur au jour de l'ouverture des droits*** et il est ***tenu compte des revalorisations dudit avantage au cours de l'indemnisation***.

Le cas échéant et sous réserve de remplir les conditions, **une révision pourrait être effectuée en cas d'attribution d'autres avantages vieillesse.**

Par exemple : attribution d'une retraite du secteur privé s'ajoutant à la retraite pour invalidité du secteur public

De plus, l'allocation minimale et la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi **sont réduites proportionnellement à l'horaire particulier** de l'intéressé lorsque cet horaire est inférieur à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, selon les modalités définies par un accord d'application).

► Article 15 du décret 2019-797

Cumul avec une pension militaire

Les conditions de cumul de l'ARE avec une retraite militaire sont particulières.

Les salariés privés d'emploi dont l'âge est inférieur à l'âge prévu au 1° de l'article L.5421-4 du code du travail (*Fiche1, point 4.*), et qui bénéficient d'une pension militaire, **peuvent, par dérogation, percevoir l'allocation d'assurance chômage sans réduction.**

► Article 18, dernier alinéa du règlement d'assurance chômage annexé au décret 2019-797

Rémunération

Par conséquent :

- Avant l'âge prévu au 1° de l'article L.5421-4 du code du travail, l'allocation est intégralement cumulée avec la pension de retraite militaire
- À partir de l'âge prévu au 1° de l'article L.5421-4 du code du travail l'allocation est diminuée de 75% de l'avantage de vieillesse, dans les conditions prévues par l'article 18 §1er, alinéas 1 et 2.

Activité réduite

3.1. A compter du 1^{er} octobre 2014

La convention chômage du 14 mai 2014 supprime les conditions de cumul (*seuil horaire de 110h, seuil de rémunération de 70%*) pour les activités réduites reprises ou conservées, **pour tous les allocataires, quelle que soit leur date de perte d'emploi (avant ou après le 1^{er} juillet 2014).**

Modalités de cumul :

- **Activité réduite conservée**

L'allocation est intégralement cumulée avec les revenus tirés de l'activité occasionnelle ou réduite conservée.

- **Activité réduite reprise**

Calcul d'un **nombre de jours indemnisables** dans le mois :

- Allocation mensuelle due = allocation mensuelle sans activité – 70% de la rémunération brute issue de l'activité réduite
 - Allocation mensuelle due/ARE (*arrondi à l'entier supérieur*) = **nombre de jours indemnisables**
-
- **Depuis le 1^{er} novembre 2017** le calcul du nombre de jour indemnisable **est arrondi à l'entier le plus proche** (*au lieu de l'entier supérieur jusqu'au 31 octobre 2017*)
-

Plafond de cumul au montant mensuel du salaire de référence

Le montant mensuel perçu au total par l'allocataire (ARE due + rémunération de l'activité reprise) **ne peut pas excéder le salaire mensuel de référence** sur la base duquel le montant de son allocation a été calculé.

Ce plafond de cumul est calculé :

En multipliant le salaire journalier de référence (SJR) par 30,42 ($365 \div 12 = 30,42$).

Si le plafond est atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise > SJR x 30,42),

le nombre de jours indemnisables est obtenu selon la formule suivante:

$$[(\text{SJR} \times 30,42) - \text{rémunération brute de l'activité reprise}] \div (\text{ARE journalière})$$

Le nombre de jours ainsi obtenu est **arrondi à l'entier le plus proche**.

Rémunération

Le nombre de jours indemnisés au titre du cumul s'impute sur la durée d'indemnisation.

L'allocataire **est par ailleurs informé, chaque mois**, du nombre de jours d'indemnisation restants

Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits

- *Article 43-2 du Règlement d'assurance chômage du décret n°2019-797*

Droits rechargeables

4.1. Principe

Ce dispositif est instauré par la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 et est entré en vigueur à compter du **1^{er} octobre 2014**.

Si un demandeur d'emploi en cours d'indemnisation **reprend une activité professionnelle**, il va acquérir **de nouveaux droits** à ce titre.

- **A compter du 1^{er} novembre 2017**

Les allocataires peuvent exercer un **droit d'option** entre les anciens et les nouveaux droits, sous réserve des conditions suivantes :

- Disposer d'un reliquat de droits (quelle que soit la durée),
- Justifier de reprises de travail permettant une ouverture de droits, soit au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées,
- Avoir une allocation journalière inférieure ou égale à 20€ ou pouvoir bénéficier d'une nouvelle allocation journalière supérieure d'au moins 30% à celle du reliquat.

- **A compter du 1^{er} novembre 2019**

Les allocataires peuvent exercer un **droit d'option** entre les anciens et les nouveaux droits, sous réserve des conditions suivantes :

- Disposer d'un reliquat de droits (quelle que soit la durée),
- Justifier de reprises de travail permettant une ouverture de droits, **soit au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées dans la période de référence d'affiliation** (24 mois pour les agents de moins de 53 ans et 36 mois pour les agents de 53 ans et plus),
- Avoir **une allocation journalière inférieure ou égale à 20€** ou le montant global du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat de droits doit être supérieur d'au moins 30% au montant global du reliquat (on compare avec le montant brut de l'allocation).

Rémunération

- La période au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation requise pour le rechargement d'un droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi **est prolongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020.**

4.2. Modalités d'exercice du droit d'option

Afin d'exercer son droit d'option, l'allocataire devra être informé du montant et la durée de son reliquat dû au titre de ses anciens droits, ainsi que du montant et la durée des nouveaux droits.

Dès réception de ces éléments, **l'allocataire disposera d'un délai de 21 jours** pour informer le régime débiteur des allocations de sa décision. Le choix du nouveau droit est obligatoirement formalisé par écrit.

4.3. Conséquences

Le droit ouvert non épuisé est **versé jusqu'à son terme** en cas de refus ou de défaut de réponse.

Les périodes d'emploi utilisées pour l'examen du droit d'option seront prises en compte dans le cadre du **rechargement des droits**.

Le choix du nouveau droit, est **obligatoirement formalisé par écrit**.

L'exercice du droit d'option est irrévocable.

Le reliquat de droits non épuisés issu de l'ouverture de droits précédente est déchu. L'allocataire y renonce donc définitivement.

L'allocataire qui exerce son droit d'option bénéficie **donc d'une nouvelle ouverture de droits** telle qu'applicable en l'absence de reliquat de droits.

Point de départ de l'indemnisation :

À compter de la date de dépôt de la demande expresse de l'allocataire, sous réserve de l'application du délai d'attente et des différés d'indemnisation. Le nouveau droit ainsi ouvert en cas d'exercice de l'option peut être versé jusqu'à son épuisement.

Rémunération

4.3. Cas particuliers des apprentis

Les droits rechargeables ne s'appliquent pas d'office aux demandeurs d'emploi ayant eu une période d'apprentissage indemnisé. En effet, ils disposent d'un droit d'option dès lors qu'ils justifient de nouveau de la durée d'affiliation minimum (122 jours ou 610 heures).

De ce fait, ils peuvent choisir entre :

- Se faire indemniser sur la base des droits acquis pendant la période d'apprentissage jusqu'à épuisement de ces derniers. Alors, le principe des droits rechargeables s'applique.
- Ouvrir directement des droits liés à la perte de l'activité professionnelle (sans épuisement des droits initiaux). Le reliquat de droits consécutif à la fin du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation est alors considéré comme perdu.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise de droit, pendant toute la durée du droit initial.
Ce choix est irrévocable.



L'AIDE A LA CREATION D'ENTREPRISE - ARCE

5.1. Décret n°2019-797

Jusqu'en 2017, la réglementation de l'assurance chômage émanait d'accords entre les partenaires sociaux.

De la nature de ces textes, à savoir des accords entre partenaires sociaux auxquels les employeurs publics n'étaient pas associés, le juge administratif a parfois diminué, voire supprimé, la portée obligatoire de certains éléments, pour les employeurs publics.

La première question qui se posait est celle concernant l'Aide à la Reprise ou Création d'Entreprise (ARCE).

Si les circulaires ministérielles avaient dans un premier temps encouragé **les employeurs publics auto-assurés** à verser cette aide, le Conseil d'Etat, en 2015, avait définitivement écarté cette possibilité pour les employeurs publics (CE n° 378893 du 15.04.2015), considérant /

- qu'ils ne pouvaient attribuer des aides créées par des accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés,

et

- que l'ARCE constitue « une allocation spécifique dont la nature, les conditions d'octroi et les modalités de versement se distinguent de celles de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) (...), qui est l'allocation d'assurance à laquelle ont droit les agents des employeurs publics mentionnés à l'article L 5424-1 du code du travail. »

Si le premier motif pouvait tomber du fait du changement de la nature juridique de la réglementation chômage, le second motif, en ce que l'ARCE est distincte de l'allocation d'assurance prévue par la loi, laissait entendre que seule une modification législative (de l'article L 5424-1) permettrait aux employeurs publics auto-assurés de verser l'ARCE.

A la date de parution du Décret n°2019-797, les dispositions relatives à l'ARCE, ne pouvaient donc concerner les employeurs publics. Leur obligation se limitant au seul versement de l'allocation d'assurance chômage (Article L5424-2 du Code du travail).

5.2. Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicables à certaines agents publics et salariés du secteur public

Ce texte, pris en application du IV de l'article 72 de la loi du 6 août 2019, s'appliquent aux personnels qui sont privés d'emploi à compter du 19 juin 2020.

Il est précisé la mise en place de l'Aide à la Reprise ou Création d'Entreprise (ARCE) pour les agents relevant du secteur public (Article 5 Décret n°2020-741).

En cas de création ou de reprise d'entreprise, le règlement d'assurance chômage prévoit deux types d'aide :

- **Le cumul total ou partiel de l'allocation chômage** avec les revenus de l'activité professionnelle non salariée, conformément aux règles de cumul définies dans le Règlement, et sous réserve que l'allocataire demeure inscrit auprès de pôle emploi
 - ▶ *Article 32 bis du Règlement annexé Décret n°2019-797*
- **L'Aide à la Reprise ou à la Création d'entreprise (ARCE)** qui correspond au montant des allocations chômage dont bénéficie l'allocataire.
 - ▶ *Article 35 du Règlement annexé Décret n°2019-797*

5.2.1 ARCE : une possibilité de verser et non une obligation s'imposant aux employeurs publics.

Afin de permettre le versement de cette aide par les employeurs publics, alors que la loi ne prévoit que le versement de l'allocation d'assurance chômage, le décret propre au secteur public, précise qu'en cas de reprise ou de création d'entreprise, **l'allocation peut être servie, sur la demande de l'intéressé, dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'ARCE** fixées par le Règlement d'assurance chômage du Décret n°2019-797 (article 35)

Il s'agit donc, **non pas d'une aide, mais d'une modalité de versement** de l'allocation d'assurance chômage.

A priori, s'agissant d'une possibilité de versement en capital, **il appartiendra à l'employeur public local de prendre une délibération permettant le versement** de l'allocation d'assurance chômage dans les conditions de l'ARCE.

5.2.2 ARCE : Montant du capital

Le montant du capital d'allocations d'assurance chômage **correspond à 45 % du produit du nombre de jours** au titre desquels **l'allocation reste due** à la date d'attribution de ce capital, **par le taux journalier de l'allocation d'assurance chômage servie à cette date.**

Le capital est donc déterminé à partir du reliquat des droits restants dus.

Compte tenu de la **date d'attribution** de ce capital, **2 situations** peuvent donc se présenter pour les allocataires concernés par la dégressivité de l'allocation :

- Soit le capital est déterminé à partir du montant de l'allocation d'assurance chômage non affectée par le coefficient de dégressivité, donc servie durant les 182 premiers jours,
- Soit le capital est déterminé à partir du montant de l'allocation après application de la dégressivité (183^{ème} jour).

5.2.3 ARCE : Versement du capital

Le versement de ce capital intervient en deux fois :

- **Un premier versement** à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution, après expiration de l'éventuel différé congés payés, et délai d'attente de 7 jours

► *Article 23 du Règlement annexé-Décret n°2019-797*

En pratique, ce versement a lieu à la date de début de l'activité, sans être antérieur à la date d'épuisement des délais cités ci-dessus.

- **Le second versement intervient 182 jours après la date du 1^{er} versement.**

L'intéressé doit justifier sur l'honneur qu'il exerce toujours l'activité professionnelle non salariée au titre de laquelle ce capital a été accordé.

Il peut être amené également à **produire tout document attestant** la poursuite de cette activité.

5.2.4 ARCE : Conditions à remplir par l'allocataire pour en bénéficier

Pour bénéficier de ce versement en capital, les conditions sont les suivantes :

- Le demandeur, créateur ou repreneur d'entreprise produit le justificatif de la création d'entreprise, par l'attestation d'inscription au registre du commerce et des sociétés.
- Le demandeur, créateur ou repreneur d'entreprise doit bénéficier de l'exonération des cotisations sociales, dénommée **ACRE** (Aide au Repreneur ou Créateur d'Entreprise : *article L 131-6-4 code de la sécurité sociale* -

L'ACRE, est un dispositif d'exonération temporaire des cotisations sociales délivrées par l'URSAAF.

Cette exonération est accordée pour une période de 12 mois.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, cette exonération est automatique pour toute reprise ou création d'entreprise intervenant à compter du 1^{er} janvier 2019 ;

L'allocataire n'a donc plus à fournir, comme antérieurement, le justificatif d'attribution de l'ACRE. L'activité professionnelle doit être exercée sous forme de société (SARL, SAS...), ou micros entreprises. Le créateur ou repreneur d'entreprise doit en assurer le contrôle effectif, c'est-à-dire remplir l'une des trois conditions prévues à l'article R.5141-2 Code du travail.

- L'objectif étant de faciliter le reclassement des demandeurs d'emploi, ce capital ne peut être versé qu'au titre d'une création ou reprise d'entreprise postérieure à la date de la perte d'emploi ayant ouvert le droit à l'allocation d'assurance chômage.

A noter, les démarches préparatoires, en vue de reprendre ou de créer une entreprise, effectuées avant la perte d'emploi ne sont pas considérées comme création d'entreprise.

L'extrait du registre du commerce et des sociétés indique la date de création de l'activité.

5.2.5 Non versement de l'ARCE : cumul total ou partiel de l'ARE et les revenus procurés par une activité professionnelle non salariée

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'intéressé, ne pouvant bénéficier de ce capital, peut bénéficier du cumul, total ou partiel, entre son allocation d'assurance chômage et les revenus procurés par son activité professionnelle non salariée, conformément aux règles de cumul fixées par le Règlement d'assurance chômage et sous réserve **qu'il demeure inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi**.

- ▶ *Article 32 bis du Règlement annexé Décret n°2019-797*

A ce titre, il doit donc accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise.

PROPOSITION D'UN NOUVEAU THEME _sous réserve de votre retour

Maintien des droits aux prestations en espèces des fonctionnaires relevant du régime spécial

Lorsqu'un fonctionnaire relevant du régime spécial **cesse toute activité rémunérée** (*exemple : placement en disponibilité pour convenances personnelles, démission, radiation d'office...*), **les règles relatives au maintien des droits s'appliquent**, y compris lorsqu'en cas de reprise d'une activité insuffisante, il ne justifie pas des conditions d'ouverture du droit à prestations du régime auquel il devient affilié.

Le fonctionnaire bénéficiaire de ce maintien de droits **perçoit des prestations en espèces versées par son ancien employeur public.**

La prise en charge des **frais de santé** (*médicaments, etc.*) **est exclue** par ce dispositif. Elle n'incombe pas à l'ancien employeur.

Les bénéficiaires de l'allocation d'assurance chômage conservent la qualité d'assuré social et bénéficient du maintien de leurs droits aux prestations en espèce du **régime obligatoire d'assurance** maladie, maternité, invalidité et décès **dont ils relevaient antérieurement.**

De même, les personnes qui, pendant un congé parental ou à l'issue de ce congé, sont involontairement privées d'emploi bénéficient, tant que dure leur indemnisation, de leurs droits aux prestations en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elles relevaient antérieurement au congé parental d'éducation.

Par ailleurs, la règle de coordination des régimes leur permet de bénéficier de leurs droits aux prestations maladie, maternité, invalidité et décès **pendant 12 mois après l'expiration de leurs droits au chômage.**

Il peut ainsi exister 3 périodes de maintien des droits pour un ancien agent en perte involontaire d'emploi en arrêt maladie (*maternité..*)

- Est en perte involontaire d'emploi mais n'est pas encore inscrit comme demandeur d'emploi et l'indemnisation n'a pas débutée (*excepté le maintien en disponibilité pour absence de poste vacant pour laquelle l'inscription n'est pas obligatoire*)
- L'ancien agent est inscrit comme demandeur d'emploi et l'indemnisation a ou devait débiter
- L'ancien agent a perçu la totalité de son indemnisation chômage

6.1.1 Maintien des droits : dans le cadre de l'article L 161-8 code de la sécurité sociale

Tant qu'il continue de remplir les conditions de résidence et de séjour, lorsqu'un **fonctionnaire (non radié) ou un ancien agent (radié) relevant du régime spécial cesse de relever du régime spécial sans pour autant être affilié à un autre régime obligatoire d'assurances sociales**, il bénéficie d'un maintien de ses droits à **prestations en espèces** :

- pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès,
- **pendant 12 mois à la charge de la collectivité**
qui est tenue de servir **des prestations au moins équivalentes** à celles du régime général.

Articles L711-1, L161-8, R711-1 et R711-17 - Code de la sécurité sociale

Articles 4 et 15 - Décret 60-58 du 11.01.1960

NB : Ce maintien de droit **ne couvre pas** le risque accident de travail/maladie professionnelle.

Néanmoins, **cette durée de 12 mois peut être prolongée** :

Lorsque les conditions d'ouverture de droit sont remplies, **l'indemnisation au titre de la maladie ou de la maternité qui débute au cours de la période de maintien de droits peut se poursuivre au-delà**, dans la limite des règles de durée du droit.

Ainsi, si la maladie est reconnue en **affection longue durée (ALD)** et nécessite un arrêt de **travail débutant pendant la période** de maintien des droits, la durée d'indemnisation **peut atteindre 3 ans**.

En cas de maternité, si la date de début de grossesse intervient au cours de la période de maintien de droits et que les conditions d'ouverture de droit sont remplies par l'assurée, l'indemnisation du congé peut débiter au-delà de la période de maintien de droits.

Article R313-1 3° - Code de la sécurité sociale

Le calcul des indemnités journalières servies au fonctionnaire par la collectivité **sera effectué par la collectivité** sur la base des salaires perçus en période de droits, **c'est-à-dire avant la perte de sa qualité d'assuré social**.

Circulaire DSS/2A/2013/163 du 16.04.2013

Pendant cette période de maintien des droits aux prestations d'assurance maladie, **la suppression de ces droits ne peut intervenir que lorsque l'intéressé remplit les conditions pour bénéficier** des mêmes prestations dans un autre régime obligatoire d'assurance maladie maternité.

Articles L161-8 et R161-3 – Code de la sécurité sociale

Cour de Cassation, N° 05-12802 du 12.07.2006

Rémunération

Remarques :

L'appréciation des conditions de résidence et de séjour se fait selon les dispositions des articles L 111-2-3 et R 111-2 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, peut bénéficier de cet article L 161-8 du code de la sécurité sociale dans le cadre d'une perte involontaire d'emploi :

- un ancien agent relevant du régime spécial radié d'office ou se trouvant en perte involontaire d'emploi non inscrit comme demandeur d'emploi permettant l'ouverture des droits et une future indemnisation chômage
- un ancien agent indemnisé au chômage par son ancien employeur public auto-assuré et qui a épuisé ses droits à indemnisation et qui ne remplit pas les conditions pour ouvrir des prestations dans un autre régime obligatoire d'assurance sociale (**cf. point 6.2**)

6.1.2 Maintien des droits : dans le cadre de l'article L 311-5 du code de la sécurité sociale

(1) - Période de chômage indemnisée sans reprise d'emploi :

Lorsqu'un fonctionnaire ou un ancien agent public affilié au **régime spécial** perçoit une **allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)** bénéficie, **pendant toute la période où il perçoit un revenu de remplacement *** :

- du maintien de ses droits aux prestations en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès **dont il relevait antérieurement.**
- La charge de ces prestations incombe **à l'ancien employeur qui verse les allocations chômage.**

Article L311-5 – Code de la sécurité sociale

Circulaire DSS/217/2013/163 du 16.04.2013

Circulaire DSS/SD2/2015/179 du 26.05.2015 annexe 2

Un fonctionnaire qui n'est plus en position d'activité ne peut être placé en congé de maladie.

Par exemple :

Un agent en position de disponibilité ne sera pas placé par arrêté en congé de maladie (position d'activité). Il ne bénéficiera pas de la protection statutaire dans le cadre de la maladie : plein et demi-traitement.

Il appartient à l'employeur public dont l'agent relevait de lui verser **une indemnité au moins équivalente aux prestations du régime général de sécurité sociale**, sous réserve toutefois, pour l'intéressé, *de remplir les conditions lui ouvrant droit aux indemnités journalières prévues par le code de la sécurité sociale.*

Articles L711-1, R711-1 et R711-17 - Code de la sécurité sociale

Rémunération

Les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie doivent s'apprécier **au jour de la date d'effet** de la rupture de la relation de travail qui a précédé le chômage.

(2) Période de chômage indemnisée avec reprise d'emploi insuffisante pour ouvrir des prestations en espèces d'un régime obligatoire d'assurances sociales :

Une personne qui, tout en conservant le bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi (**chômeur indemnisé**), reprend un emploi et dont **la reprise d'activité est insuffisante pour ouvrir** droit aux prestations maladies, maternité, invalidité et décès **à un autre régime** conserve la qualité d'assuré social de **son régime antérieur et bénéficie à ce titre des prestations en espèces**

Ce maintien de droits est garanti **pendant une période de 3 mois à compter de la date de la reprise d'activité**.

Articles L311-5 et R311-1 - Code de la sécurité sociale

Circulaire DSS/217/2013/163 du 16.04.2013

Circulaire DSS/SD2/2015/179 du 26.05.2015 annexe 2

- S'agissant de la **procédure applicable** au versement des prestations en espèces :

Le contrôle médical est exercé dans les conditions du droit commun et ainsi devrait être réalisé **par la caisse primaire de sécurité sociale**.

La décision de la caisse primaire accordant ou maintenant le bénéfice des prestations en espèces de l'assurance **maladie est immédiatement notifiée à la collectivité** ou à l'établissement intéressé auxquels elle s'impose.

Articles 4 et 15 – Décret n°60-58 du 11.01.1960

Question Senat n°13119 du 10.12.2020

L'attribution de l'indemnité journalière de maladie **est exclusive de l'allocation chômage**.

Un fonctionnaire territorial révoqué qui bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ne peut, lorsqu'il est en arrêt-maladie délivré par un médecin et qu'il perçoit à ce titre, *ou est susceptible de percevoir*, par équivalence au régime général de sécurité sociale, des prestations en espèces **sous forme d'indemnités journalières**, versées **par sa collectivité territoriale de rattachement**, prétendre au maintien de ladite allocation.

Le versement de l'allocation chômage est suspendu pendant cet arrêt-maladie délivré par le médecin. Les droits ouverts non versés ne sont pas perdus.

Les prestations en espèces versées ne viennent pas en déduction des droits chômage ouverts.

Article R323-11 – Code de la sécurité sociale

Annexe A, articles 4 d et 25 §1 c - Décret 2019-797 du 26.07.2019

* Pendant **toute la période** où il perçoit un revenu de remplacement :

L'agent percevra des prestations en espèces dans les limites de celles accordées par le régime général.

360 prestations en espèces (indemnités journalières) dans le cadre de la maladie ordinaire

3 ans de prestations en espèces si l'affection est reconnue de longue durée

A cela peuvent s'ajouter les indemnités journalières dans le cadre de la maternité

6.2 Maintien des droits lors de l'épuisement des droits chômage

Lorsque l'indemnisation chômage est épuisée :

Le maintien des droits dans le cadre de l'article L 311-5 du code de la sécurité sociale s'arrête mais le chômeur **bénéficiera du maintien du droit aux prestations en espèces** (maladie, maternité, invalidité et décès) **prévu par l'article L161-8 du code de la sécurité sociale pendant 12 mois après l'expiration de leurs droits au chômage** dans les limites de celles accordées par le régime général en prenant en compte les prestations en espèces déjà versées dans le cadre de l'article L 311-5 mentionné ci-dessus s'il ne justifie pas des conditions d'ouverture du droit à prestations d'un autre régime d'assurances sociales.

-
- **Chaque cas devra être étudié** afin de savoir quelle serait la durée dudit maintien des droits aux prestations en espèces en fonction de la situation de l'agent (ou ancien agent).
-